

Pengaruh *Prosocial Motivation* Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sun Star Motor Mitsubishi Wonosobo)

Yulica Wulan Anjarwati^{1*}, Yusqi Mahfud², Achmad Affandi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah, Wonosobo, Indonesia
Email: yusqi@unsiq.ac.id, achmadaffandi@unsiq.ac.id

Abstrak

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Prosocial Motivation* dan *Kompensasi Non Finansial* terhadap *Kinerja Karyawan* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel intervening pada karyawan PT Sun Star Motor Wonosobo.

Metode - Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif guna membedah keterkaitan antarvariabel secara objektif. Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, yang berarti seluruh staf di PT Sun Star Motor Wonosobo yang berjumlah 58 orang dilibatkan secara penuh sebagai responden. Proses perolehan data primer dilakukan melalui distribusi kuesioner kepada setiap partisipan tersebut. Selanjutnya, informasi yang terkumpul diproses menggunakan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) melalui *software SmartPLS*. Teknik analisis ini dipilih untuk mengevaluasi kualitas instrumen melalui pengujian *outer model* sekaligus memverifikasi kekuatan hubungan antarvariabel dalam model struktural atau *inner model*.

Hasil - Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi prososial dan kompensasi non-finansial secara langsung meningkatkan kinerja serta keterlibatan karyawan. Tingkat keterlibatan yang tinggi ditemukan berkontribusi nyata pada performa kerja yang lebih baik. Selain itu, keterlibatan karyawan terbukti berperan sebagai mediator, yakni menjadi penghubung yang memperkuat pengaruh motivasi dan kompensasi non-materi terhadap capaian kinerja akhir staf di perusahaan.

Implikasi - Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan PT Sun Star Motor Wonosobo dipengaruhi oleh penguatan motivasi prososial dan pemberian kompensasi non finansial yang memadai, baik secara langsung maupun melalui peningkatan *employee engagement* dalam lingkungan kerja.

Orisinalitas - Penelitian ini menyajikan bukti empiris mengenai pengaruh *Prosocial Motivation* dan *Kompensasi Non Finansial* terhadap *Kinerja Karyawan* melalui peran *Employee Engagement* pada perusahaan otomotif di tingkat daerah, sebagai bagian dari pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: *Prosocial Motivation*, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan, *Employee Engagement*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya di era transformasi digital yang menuntut inovasi dan kemampuan adaptasi yang tinggi. SDM yang berkualitas menjadi penggerak pembangunan ekonomi dan peningkatan daya saing, sehingga perusahaan perlu mengelola SDM yang kompeten, adaptif, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi

Pengaruh *Prosocial Motivation* Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sun Star Motor Mitsubishi Wonosobo) 87

Yulica Wulan Anjarwati^{1*}, Yusqi Mahfud², Achmad Affandi³
Email: yusqi@unsiq.ac.id, achmadaffandi@unsiq.ac.id

(Mercer, 2025). Kualitas SDM berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui kemampuan, semangat kerja, loyalitas, disiplin, integritas, dan inisiatif dalam pelaksanaan tugas, yang mendorong efektivitas dan efisiensi kerja organisasi (Pratidina et al., 2024).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu berdasarkan jumlah dan mutu pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban (Adhari, 2022). Kinerja mencerminkan kemampuan, keahlian, dan motivasi karyawan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kerja (Agustin et al., 2023). Selain aspek hasil, kinerja karyawan juga mencakup perilaku kerja seperti disiplin, loyalitas, kerja sama, inisiatif, serta kemampuan beradaptasi, kreativitas, dan kontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja dan budaya organisasi (Purwana & Rahmat, 2025). Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal serta target perusahaan dapat direalisasikan.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria							
		Sangat Baik	%	Baik	%	Cukup	%	Kurang	%
2022	58	28	48%	20	34.5%	7	12%	3	5.5%
2023	58	26	45%	19	33%	9	15.5%	4	6.5%
2024	58	23	40%	17	29%	12	21%	6	10%

Sumber: Data penilaian Kinerja Karyawan PT. Sun Star Motor Wonosobo 2025

Berdasarkan tabel 1. terlihat adanya ketidakstabilan Kinerja Karyawan di perusahaan, dimana pada tahun 2022 terdapat 49 karyawan berkriteria optimal (82.5%), dimana penurunan Kinerja Karyawan menjadi 45 karyawan berkriteria optimal (78%) pada tahun 2023. Kembali mengalami penurunan Kinerja Karyawan pada tahun 2024 terdapat 40 karyawan berkriteria optimal (69%). Penurunan ini juga diiringi dengan peningkatan jumlah karyawan berkriteria rendah 10 (17.5%) pada tahun 2021, pada tahun 2022 mengalami kenaikan dengan karyawan berkriteria rendah 13 (22%), mengalami kenaikan lagi pada tahun 2024 18 (31%). Penurunan standar kinerja karyawan yang tampak menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam hasil kerja, namun jumlah karyawan tetap. Ini menimbulkan pertanyaan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *prosocial motivation*, karena *prosocial motovation* mendorong individu bekerja lebih optimal sehingga meningkatkan Kinerja (Piryaei, 2023). *Prosocial Motivation* adalah dorongan dalam diri seseorang untuk berusaha dan berperilaku demi kesejahteraan orang lain atau kepentingan bersama dalam suatu organisasi (Hart, 2024). *Prosocial Motivation* memberikan dampak positif terhadap Kinerja Karyawan, karena keinginan untuk memberikan keuntungan bagi orang lain mendorong individu untuk bekerja lebih keras, saling bekerja sama, dan fokus pada pencapaian tujuan organisasi (Grant, 2023). Beberapa hasil studi (Arshad et al., 2021; Ahmadi & Qudsiyah, 2022; Liao et al., 2022; R. A. Pratama et al., 2025), menunjukkan bahwa *Prosocial Motovation* memiliki dampak Pengaruh *Prosocial Motivation* Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sun Star Motor Mitsubishi Wonosobo) 88

positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki *Prosocial Motivation* cenderung memiliki komitmen, kepedulian, dan semangat dalam bekerja. Namun, studi yang dilakukan (Buratti et al., 2020; Tian et al., 2021), menunjukkan hasil yang berbeda yaitu *Prosocial Motivation* mengurangi efisiensi individu karena mengutamakan kepentingan sosial di atas tujuan organisasi.

Di samping faktor motivasi, kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi non finansial. Bentuk penghargaan ini menjadi krusial karena menyentuh sisi psikologis dan emosional staf, seperti pemberian pengakuan kerja, peluang karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif (Alfian dkk., 2024). Apresiasi melalui promosi maupun penghargaan terbukti mampu meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memacu produktivitas serta loyalitas terhadap organisasi (Adiyanti & Nugraha, 2023; Denal Khaq dkk., 2022). Meski mayoritas studi mengonfirmasi dampak positif kompensasi non-materi terhadap performa karyawan (Mandansari & Putranti, 2024; Husnah dkk., 2024), terdapat diskursus menarik dari hasil penelitian lain yang justru menemukan pengaruh negatif atau tidak signifikan (Anwar dkk., 2024; Ferry dkk., 2022). Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas kompensasi non-finansial dalam meningkatkan kinerja masih sangat bergantung pada konteks organisasi yang diteliti.

Fokus utama penelitian ini adalah mengeksplorasi pengaruh kompensasi non-finansial terhadap performa pegawai dengan memosisikan keterlibatan karyawan sebagai variabel perantara (mediasi). Secara esensial, keterlibatan karyawan merupakan representasi dari kondisi psikologis positif yang tercermin melalui antusiasme, dedikasi, serta partisipasi aktif staf dalam tanggung jawab mereka. Melalui komitmen yang kuat ini, individu didorong untuk mencurahkan kemampuan terbaiknya guna mendukung pencapaian target dan tujuan organisasi secara optimal (Mitrano & Febriyati, 2025).

Urgensi penelitian ini muncul dari fakta bahwa studi-studi sebelumnya telah memberikan hasil yang beragam tentang bagaimana *prosocial motivation* dan kompensasi non-finansial memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa studi menunjukkan bahwa faktor-faktor ini memiliki dampak positif pada kinerja (Arshad dkk., 2021; Pratidina dkk., 2024), sementara yang lain menemukan dampak negatif atau tidak signifikan (Buratti dkk., 2023; Ferry dkk., 2022). Selain itu, penurunan kinerja karyawan di PT Sun Star Motor Wonosobo Bengkel antara tahun 2022 dan 2024 menunjukkan bahwa faktor-faktor ini belum memberikan pengaruh penuh yang seharusnya. Karena itu, penelitian ini menggunakan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi untuk menjelaskan dengan lebih baik bagaimana motivasi prososial dan kompensasi non-finansial memengaruhi kinerja karyawan, berdasarkan temuan Mitrano dan Febriyati (2025).

Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kontribusi yang diberikan individu dalam mendukung organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Affandi & Mahfud, 2023). Kinerja juga dipahami sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang mencerminkan keberhasilan organisasi dalam merealisasikan sasarannya (Lilyana & De Yusa, 2021). Selain itu, kinerja individu dipengaruhi oleh perpaduan antara keterampilan, dedikasi,

dan peluang yang dimiliki, yang tercermin dari hasil pekerjaan yang dapat diukur (Deni, 2021).

Prosocial Motivation

Prosocial Motivation bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain melalui sikap dermawan dan kerja sama (Sundari et al., 2025). *Prosocial Motivation* adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan (Siregar & Nia Kusuma Wardhani, 2023). *Prosocial Motivation* sebagai dorongan untuk melakukan usaha yang timbul dari rasa peduli untuk memberi bantuan atau berkontribusi kepada orang lain (van der Voet & Steijn, 2023).

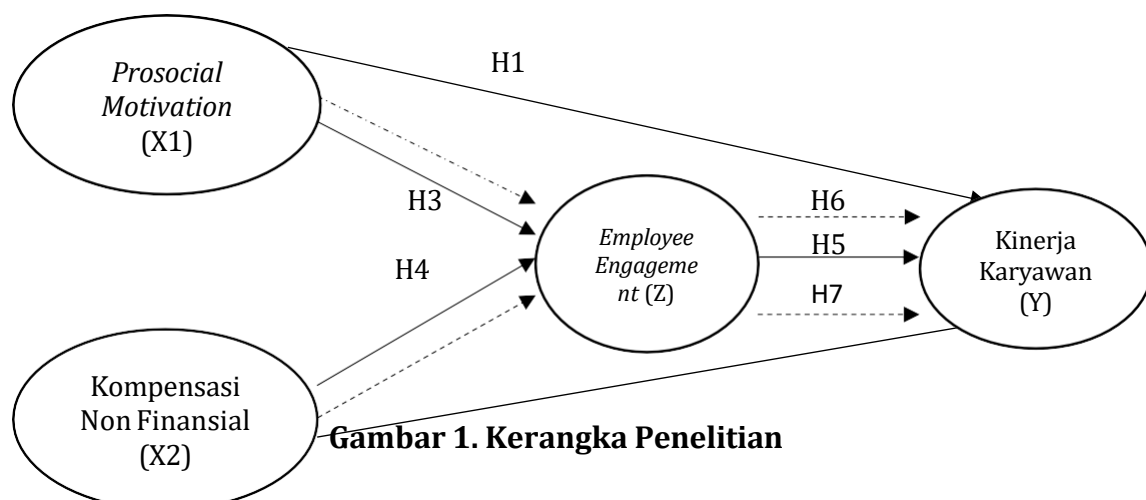
Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non-finansial adalah jenis penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai tambahan dari tunjangan berbasis uang (Adiyanti & Nugraha, 2023). Bentuk kompensasi ini bertujuan untuk mempertahankan karyawan di perusahaan dalam jangka panjang dengan menawarkan berbagai program dan fasilitas pendukung yang membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Contohnya termasuk kegiatan rekreasi, fasilitas makan, ruang sholat, dan fasilitas olahraga di tempat kerja (Situmorang & Sarjono, 2024).

Employee Engagement

Employee Engagement adalah hubungan kerja yang dimiliki oleh karyawan dengan perusahaan. *Employee Engagement* adalah keterikatan sebagai dorongan atau semangat yang dimiliki oleh karyawan dalam mendukung organisasi untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Schieman, 2021). *Employee Engagement* mencakup bagaimana karyawan berpikir/intelektual terlibat, merasa secara emosional terikat, dan bertindak/perilaku yang menunjukkan keterlibatan (Karima Astari Anissa et al., 2022).

Kerangka Penelitian



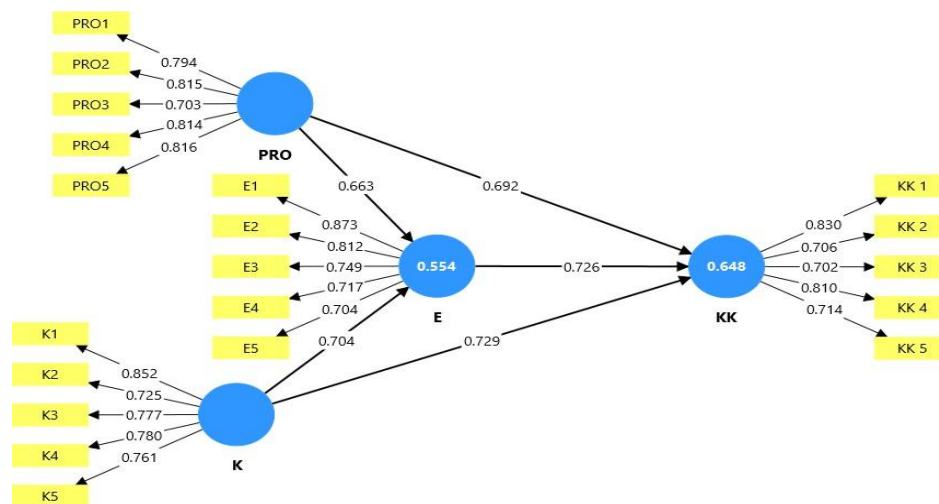
Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menerapkan jenis penelitian kuantitatif. Mengingat populasi yang

terbatas, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh dengan melibatkan seluruh staf di PT Sun Star Motor Wonosobo yang berjumlah 58 orang sebagai partisipan. Pendekatan ini memastikan bahwa data yang terkumpul merepresentasikan kondisi menyeluruh di lingkungan perusahaan. Untuk mengolah data tersebut, digunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS guna menguji hubungan antarvariabel secara akurat.

Hasil dan Pembahasan
Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 2. Model Pengukuran (Outer Model)

Pengukuran model dalam penelitian ini dievaluasi berdasarkan validitas dan reliabilitas. Kriteria yang harus dipenuhi adalah: nilai Cronbach's Alpha > 0,7, nilai AVE > 0,5, dan nilai Composite Reliability > 0,7 untuk semua variabel.

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Indikator	PRO	K	KK	E	Keterangan
PRO1	0,873				VALID
PRO2	0,812				VALID
PRO3	0,749				VALID
PRO4	0,717				VALID
PRO5	0,704				VALID
K1		0,852			VALID
K2		0,725			VALID
K3		0,777			VALID
K4		0,780			VALID
K5		0,761			VALID
KK1			0,830		VALID
KK2			0,706		VALID
KK3			0,702		VALID
KK4			0,810		VALID
KK5			0,714		VALID

Indikator	PRO	K	KK	E	Keterangan
E1				0,794	VALID
E2				0,815	VALID
E3				0,703	VALID
E4				0,814	VALID
E5				0,816	VALID

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Tabel 2, diketahui bahwa setiap indikator memiliki nilai yang telah melampaui ambang batas 0,70. Hasil ini menegaskan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam konstruk penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen dengan sangat baik. Karena instrumen tersebut terbukti valid dalam mengukur variabel yang dituju, maka tahap pengujian data dapat dilanjutkan ke analisis berikutnya tanpa kendala teknis pada validitasnya.

Uji Reabilitas

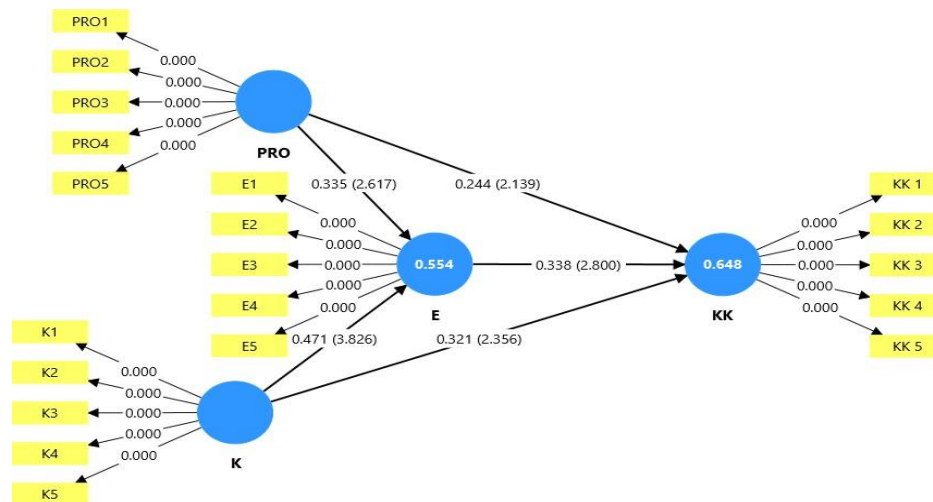
Tabel 3. Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>	Keterangan
E	0,830	0,838	Reliabel
K	0,839	0,845	Reliabel
KK	0,809	0,813	Reliabel
PRO	0,848	0,852	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil pengujian reliabilitas yang terangkum dalam Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh konstruk penelitian telah mencapai standar yang ditetapkan, dengan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang secara konsisten berada di atas angka 0,70. Pencapaian nilai tersebut memberikan jaminan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa setiap alat ukur yang diterapkan mampu memberikan hasil yang konsisten dan stabil, sehingga layak digunakan untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

Model Struktural (Inner Model)



Gambar 3.
Model Struktural (Inner Model)

Tabel 4. Hasil Pengujian R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square adjusted</i>	Klasifikasi
Employee Engagement (Z)	0,554	0,538	Kuat
Kinerja Karyawan (Y)	0,648	0,629	Kuat

Sumber: Data primer diolah, 2025

Data yang disajikan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai *R-square* sebesar 0,648. Angka ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara Motivasi Prososial, Kompensasi Non-Keuangan, dan Keterlibatan Karyawan memberikan kontribusi yang kuat, yakni sebesar 64,8%, terhadap fluktuasi kinerja pegawai di perusahaan. Di sisi lain, sisa sebesar 35,2% dijelaskan oleh berbagai faktor pendukung lainnya yang berada di luar ruang lingkup penelitian ini. Dengan hasil tersebut, model penelitian ini dinilai memiliki kapasitas yang baik dalam memetakan elemen-elemen yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Uji Hipotesis

Tabel 5 Uji Hipotesis

Pengaruh *Prosocial Motivation* Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sun Star Motor Mitsubishi Wonosobo)

93

Yulica Wulan Anjarwati^{1*}, Yusqi Mahfud², Achmad Affandi³
Email: yusqi@unsiq.ac.id, achmadaffandi@unsiq.ac.id

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standart deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Employee Engagement</i> -> Kinerja Karyawan	0,338	0,338	0,121	2,800	0,005
Kompensasi Non Finansial -> <i>Employee Engagement</i>	0,471	0,481	0,123	3,826	0,00
Kompensasi Non Finansial -> Kinerja Karyawan	0,321	0,328	0,136	2,356	0,019
<i>Prosocial Motivation</i> -> <i>Employee Engagement</i>	0,335	0,327	0,128	2,617	0,009
<i>Prosocial Motivation</i> -> Kinerja Karyawan	0,244	0,242	0,114	2,139	0,032

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan data di atas, pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Prosocial Motivation* terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini divalidasi oleh nilai t-statistik sebesar 2,139 (melebihi 1,96), koefisien sebesar 0,244, serta tingkat signifikansi p sebesar 0,032.
2. Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan. Fakta tersebut didukung dengan perolehan angka t-statistik 2,243, nilai koefisien 0,321, dan p-value di angka 0,019.
3. *Prosocial Motivation* juga menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan hasil t-statistik mencapai 2,364. Capaian ini diperkuat oleh nilai koefisien sebesar 0,355 serta nilai p yang berada di angka 0,009.
4. Kompensasi Non Finansial yang diterima staf memberikan pengaruh positif yang sangat kuat, sebagaimana tercermin dari nilai t-statistik sebesar 3,104, koefisien 0,471, dan nilai p sebesar 0,000.
5. *Employee Engagement* terbukti menjadi pendorong positif yang signifikan bagi Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui statistik t sebesar 2,056, perolehan koefisien 0,338, dan nilai signifikansi p di angka 0,005.

Tabel 6

Pengaruh *Prosocial Motivation* Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sun Star Motor Mitsubishi Wonosobo)

94

Yulica Wulan Anjarwati^{1*}, Yusqi Mahfud², Achmad Affandi³
Email: yusqi@unsiq.ac.id, achmadaffandi@unsiq.ac.id

Hubungan Tidak Langsung					
Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompensasi Non Finansial - > Employee Engagement -> Kinerja Karyawan	0,159	0,165	0,080	1,995	0,046
Prosocial Motivation -> Employee Engagement -> Kinerja Karyawan	0,113	0,109	0,057	1,994	0,046

Sumber: Data Primer diolah, 2025

- Hasil dari pengujian mengindikasikan bahwa *employee engagement* dapat bertindak sebagai penghubung antara Motivasi Prosocial dan Kinerja Karyawan. Ini terlihat dari nilai t-statistik mencapai 1,995 yang melebihi t-tabel 1,96, dengan koefisien sebesar 0,335 dan p-value 0,046 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H6 diterima, yang menandakan bahwa motivasi karyawan untuk menolong dan memberikan kontribusi kepada orang lain dapat meningkatkan keterikatan mereka dalam pekerjaan, sehingga memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan.
- Hasil analisis membuktikan bahwa Employee Engagement berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini didukung oleh nilai t-statistik sebesar 1,995 (melampaui ambang batas 1,96), koefisien sebesar 0,471, serta p-value di angka 0,046 yang memenuhi kriteria signifikansi. Dengan demikian, hipotesis H7 dinyatakan diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa bentuk apresiasi seperti pengakuan kerja, penghargaan, dan pencapaian individu secara efektif mampu meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Keterlibatan yang lebih dalam ini pada akhirnya menjadi pendorong utama dalam mewujudkan capaian kinerja yang lebih maksimal dan berkualitas.

Pembahasan

Pengaruh Prosocial Motivation terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis menggunakan SmartPLS, ditemukan bahwa Prosocial Motivation memiliki peran krusial dalam meningkatkan Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan. Bukti statistik menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,032 (di bawah ambang batas 0,05) dan *t-statistik* mencapai 2,139 (melampaui nilai kritis 1,96). Temuan ini memberikan gambaran bahwa semakin besar dorongan karyawan untuk membantu sesama, maka performa kerja di PT Sun Star Motor Wonosobo akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan pemikiran Firmansyah (2025) yang menempatkan motivasi sosial sebagai pilar penting dalam produktivitas staf. Secara empiris, tingginya Prosocial Motivation pada staf PT Sun Star Motor Wonosobo tercermin dari sikap empati, Pengaruh Prosocial Motivation Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sun Star Motor Mitsubishi Wonosobo) 95

Yulica Wulan Anjarwati^{1*}, Yusqi Mahfud², Achmad Affandi³
Email: yusqi@unsiq.ac.id, achmadaffandi@unsiq.ac.id

ketanggungan psikologis dalam bekerja, serta kebiasaan saling menolong tanpa pamrih. Perilaku suportif ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, yang pada gilirannya mendorong Kinerja Karyawan baik dari sisi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan tanggung jawab secara mandiri. Kesimpulan ini memperkuat studi dari Ghulam (2023) serta Pratama dkk. (2025), yang menegaskan bahwa optimalisasi motivasi dalam memberikan manfaat bagi orang lain adalah strategi efektif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Melalui pengolahan data menggunakan SmartPLS, ditemukan bahwa Kompensasi Non Finansial memiliki kontribusi positif yang signifikan dalam memacu Kinerja Karyawan. Validitas temuan ini ditunjukkan oleh nilai *p-value* sebesar 0,019 yang berada di bawah standar signifikansi 0,05, serta capaian *t-statistik* 2,356 yang telah melampaui nilai kritis 1,96. Hasil ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan memberikan apresiasi yang tepat sasaran baik dalam bentuk pengakuan atas prestasi, pemberian penghargaan, maupun penyediaan fasilitas pendukung hal tersebut secara langsung akan membangkitkan semangat kerja staf. Dengan demikian, pemenuhan kebutuhan non-materiil ini terbukti menjadi instrumen yang efektif untuk mendorong produktivitas dan hasil kerja karyawan menjadi lebih maksimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, yang terlihat dari terpenuhinya kebutuhan psikologis dan emosional karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Di PT. Sun Star Motor Mitsubishi Wonosobo, Kompensasi Non Finansial dirasakan melalui lingkungan kerja yang kondusif, adanya pengakuan dan penghargaan atas kinerja, kesempatan pengembangan diri, tingkat kemandirian kerja yang memadai, serta hubungan sosial di tempat kerja yang terjalin dengan baik. Kondisi tersebut mendorong peningkatan Kinerja Karyawan yang tercermin dari kualitas kerja yang semakin optimal, peningkatan kuantitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan, serta kemandirian karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Pemberian dukungan non finansial ini turut memperkuat motivasi dan rasa tanggung jawab karyawan sehingga mendorong mereka untuk berkontribusi secara maksimal bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ronzon et al., 2025) dan (Hariyanti, 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh secara positif dan signifikan.

Pengaruh Prosocial Motivation terhadap Employee Engagement

Berdasarkan output analisis SmartPLS, ditemukan bahwa *prosocial motivation* memiliki peran yang sangat menentukan dalam meningkatkan *employee engagement*. Secara statistik, hubungan ini terbukti signifikan dengan nilai *p-value* sebesar 0,009 (jauh di bawah ambang batas 0,05) dan capaian *t-statistik* sebesar 2,617 yang telah melampaui nilai kritis 1,96. Fenomena ini mengonfirmasi bahwa ketika karyawan di PT Sun Star Motor Wonosobo memiliki dorongan internal yang kuat untuk membantu sesama dan memberikan dampak positif bagi lingkungannya, keterikatan emosional mereka terhadap pekerjaan pun akan semakin menguat. Secara lebih luas, temuan ini mempertegas bahwa optimalisasi *prosocial motivation* di kalangan staf merupakan kunci untuk membangun loyalitas dan dedikasi yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini selaras dengan berbagai literatur terdahulu yang menekankan bahwa motivasi untuk menebat

manfaat bukan sekadar bentuk kepedulian sosial, melainkan juga stimulus efektif yang mampu memperdalam rasa memiliki dan antusiasme karyawan terhadap tanggung jawab profesinya.

Pada karyawan PT. Sun Star Motor Wonosobo, Prosocial Motivation tercermin dari perilaku saling membantu, menjaga suasana kerja yang kondusif, serta menyelesaikan tugas tepat waktu, yang selanjutnya mendorong tingkat Employee Engagement yang optimal. Kondisi tersebut tercermin melalui aspek vigor yang ditunjukkan oleh semangat dan energi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, dedication yang ditandai dengan rasa bangga, antusiasme, serta komitmen terhadap pekerjaan, serta absorption yang menggambarkan keterlibatan penuh karyawan hingga mereka fokus dan menikmati proses kerja. Dorongan prososial mendorong karyawan memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, sehingga meningkatkan partisipasi aktif, loyalitas, dan keterikatan kerja secara menyeluruh dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa prosocial motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement (Vo et al., 2022; Pincus, 2023).

Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Employee Engagement

Analisis data melalui SmartPLS mengonfirmasi bahwa Kompensasi Non Finansial memegang peranan vital dalam memperkuat Employee Engagement. Hal ini dibuktikan secara statistik melalui nilai *p-value* sebesar 0,000 (jauh di bawah 0,05) dan *t-statistik* yang mencapai 3,826, melampaui batas kritis 1,96. Temuan ini menegaskan bahwa di PT Sun Star Motor Wonosobo, semakin memadai bentuk penghargaan non-materi yang diterima karyawan, maka tingkat keterikatan mereka terhadap perusahaan akan tumbuh secara signifikan. Secara lebih mendalam, fenomena ini menunjukkan bahwa terpenuhinya kebutuhan psikologis dan terciptanya atmosfer kerja yang nyaman menjadi kunci meningkatnya loyalitas staf. Dukungan dari pimpinan, apresiasi terhadap prestasi kerja, peluang pengembangan diri, hingga hubungan interpersonal yang harmonis terbukti mampu memicu dimensi *vigor* (energi kerja), *dedication* (rasa bangga dan komitmen), serta *absorption* (konsentrasi penuh) dalam bekerja. Ketika karyawan merasa dihargai secara personal, mereka cenderung membangun keterikatan emosional yang lebih kuat dan berpartisipasi aktif dalam mengejar target organisasi. Hasil studi ini memperkuat temuan Shtembari dkk. (2022) serta Herminingsih dan Hamidah (2024) yang menyatakan bahwa stimulasi melalui kompensasi non-materiil merupakan penggerak utama bagi terciptanya keterlibatan karyawan yang optimal.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS, ditemukan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Bukti nyata ini tercermin dari nilai *p-value* sebesar 0,005 (di bawah standar 0,05) serta perolehan *t-statistik* mencapai 2,800, yang telah melampaui batas kritis 1,96. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa ketika karyawan memiliki keterikatan emosional yang mendalam dan komitmen yang kuat terhadap peran mereka, maka produktivitas serta kualitas kerja yang dihasilkan secara otomatis akan meningkat. Dengan kata lain, rasa memiliki dan antusiasme staf di tempat kerja menjadi katalisator utama dalam mendorong tercapainya performa organisasi yang lebih unggul.

Karyawan dengan tingkat engagement tinggi cenderung lebih berdedikasi,

antusias, dan konsisten dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Di PT. Sun Star Motor Wonosobo, tingkat *employee engagement* yang baik tercermin melalui *vigor* berupa semangat kerja yang stabil, *dedication* yang ditunjukkan dengan kesungguhan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta *absorption* yang tampak dari fokus dan keterlibatan penuh selama proses kerja. Kondisi tersebut mendorong peningkatan kinerja karyawan yang tercermin melalui kualitas kerja yang semakin optimal, peningkatan kuantitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efektivitas pelaksanaan pekerjaan, serta kemandirian dalam menjalankan tanggung jawab. Karyawan dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi juga mampu menjaga produktivitas, bersikap proaktif dalam membantu rekan kerja, serta menunjukkan konsistensi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Dewiyani et al., 2023) dan (Ibrahim, 2025) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Employee Engagement memediasi pengaruh Prosocial Motivation terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dalam penelitian ini mengonfirmasi bahwa Employee Engagement bertindak sebagai pendorong utama bagi peningkatan Kinerja Karyawan. Melalui analisis statistik SmartPLS, diperoleh angka *t-statistik* sebesar 2,800 yang berada di atas ambang batas 1,96, serta nilai *p-value* yang sangat meyakinkan yakni 0,005. Hubungan linier ini menjelaskan bahwa dedikasi serta antusiasme yang dirasakan oleh pegawai secara langsung berkontribusi pada efektivitas kerja yang lebih tinggi. Secara psikologis, ketika staf merasa terhubung sepenuhnya dengan visi perusahaan dan mencintai tanggung jawab profesinya, mereka cenderung menunjukkan standar hasil kerja yang lebih optimal. Hal ini membuktikan bahwa penguatan sisi emosional karyawan merupakan investasi strategis yang mampu mentransformasi potensi individu menjadi performa organisasi yang luar biasa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *prosocial motivation* dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan karyawan untuk memberikan manfaat kepada orang lain akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal apabila disertai dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi. Pada PT Sun Star Motor Mitsubishi Wonosobo, *prosocial motivation* yang tercermin melalui empati, ketangguhan psikologis, rasa syukur, sikap saling membantu, serta niat membantu tanpa pamrih mendorong terbentuknya *employee engagement*. Tingkat keterikatan tersebut tercermin melalui *vigor* berupa semangat dan energi kerja, *dedication* yang menunjukkan komitmen serta kesungguhan terhadap tugas, dan *absorption* yang menggambarkan fokus serta keterlibatan penuh dalam pekerjaan. Kondisi ini berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang terlihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efektivitas pelaksanaan pekerjaan, serta kemandirian dalam menjalankan tanggung jawab. Temuan ini menegaskan bahwa *employee engagement* berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan *prosocial motivation* dengan perilaku kerja yang produktif dan berkelanjutan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (R. A. Pratama et al., 2025) dan (Saputra, 2024) yang menyatakan bahwa *employee engagement* mampu memediasi pengaruh *prosocial motivation* terhadap kinerja

karyawan secara positif dan signifikan.

Employee Engagement memediasi pengaruh Kompensasi non Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Data yang diolah melalui SmartPLS mengonfirmasi bahwa Employee Engagement memegang peran krusial sebagai mediator dalam hubungan antara Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini divalidasi oleh nilai signifikansi sebesar 0,046 (di bawah 0,05) serta perolehan *t-statistik* 1,995 yang melampaui nilai kritis 1,96. Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa dampak Kompensasi Non Finansial akan mencapai potensi maksimalnya jika terlebih dahulu mampu membangkitkan keterikatan emosional staf terhadap profesinya. Di PT Sun Star Motor Wonosobo, apresiasi berupa lingkungan kerja yang kondusif, pengakuan atas prestasi, serta kesempatan pengembangan diri terbukti menjadi stimulus yang efektif dalam membangun keterlibatan karyawan yang lebih mendalam. Keterikatan yang kuat tersebut tercermin dari munculnya semangat kerja yang tinggi (*vigor*), dedikasi dan kebanggaan terhadap organisasi (*dedication*), serta fokus penuh dalam menuntaskan tanggung jawab (*absorption*). Ketika aspek-aspek psikologis ini terpenuhi, maka kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam bekerja akan meningkat secara signifikan secara mandiri. Dengan demikian, Employee Engagement berfungsi sebagai jembatan yang memperkuat pengaruh penghargaan non-materi terhadap efektivitas kerja staf. Kesimpulan ini selaras dengan studi dari Siregar dan Wardhani (2023) serta Collins dkk. (2021) yang menyatakan bahwa sinergi antara kompensasi non-finansial dan keterlibatan aktif karyawan merupakan kunci utama dalam mewujudkan performa organisasi yang optimal.

Kesimpulan

1. Motivasi prososial terbukti memperkuat Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan tulus untuk membantu sesama dan berkontribusi di tempat kerja menjadi pemacu bagi staf untuk menunjukkan hasil kerja yang lebih unggul.
2. Pemberian Kompensasi Non Finansial yang berkualitas secara langsung mendorong Kinerja Karyawan ke arah yang lebih positif. Ketika kebutuhan non-materi terpenuhi, pegawai cenderung lebih optimal dalam mengemban tanggung jawab mereka.
3. Prosocial Motivation menjadi faktor kunci dalam menumbuhkan Employee Engagement. Karyawan dengan jiwa sosial yang tinggi biasanya memiliki loyalitas dan keterikatan yang lebih dalam terhadap organisasi, sehingga operasional perusahaan menjadi lebih lancar.
4. Pengelolaan Kompensasi Non Finansial yang tepat berkontribusi besar terhadap peningkatan Employee Engagement. Apresiasi non-materi yang memadai membuat staf merasa lebih terikat, baik secara profesional maupun emosional, kepada perusahaan.
5. Employee Engagement memiliki kaitan erat dengan peningkatan Kinerja Karyawan. Komitmen yang kuat dari dalam diri pegawai memastikan produktivitas yang dihasilkan tidak hanya baik, tetapi juga bertahan dalam jangka panjang.
6. Employee Engagement bertindak sebagai perantara yang memperkuat hubungan antara Prosocial Motivation dan Kinerja Karyawan. Dampak positif dari dorongan

membantu sesama akan terlihat lebih nyata saat karyawan merasa sangat terikat dengan pekerjaannya.

- Employee Engagement juga berperan dalam memediasi pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti efektivitas penghargaan non-materi akan semakin maksimal jika perusahaan berhasil terlebih dahulu meningkatkan rasa memiliki staf terhadap organisasi.

Daftar Pustaka

- Abid, G., Sajjad, I., Elahi, N. S., Farooqi, S., & Nisar, A. (2024). *The influence of prosocial motivation and civility on work engagement: The mediating role of thriving at work*. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1493712>
- Achjari, D. (2021). *Partial Least Squares: Another Method Of Structural Equation Modeling Analysis*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 19(3), 238–248.
- Adhari. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Afandi, A. (2025). Model Peningkatan Employee Engagement Dan Semarang. *Model Peningkatan Employee Engagement Dan Kinerja Pegawai Berbasis Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Pada Kpp Madya Dua Semarang*.
- Affandi, A., & Mahfud, Y. (2023). *Knowledge Sharing Behavior*, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Wonosobo. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6(2), 295–306. <https://doi.org/10.32500/jematech.v6i2.5494>
- Agustin, F., Rahmat, B., & Novalia, V. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abbros Steel. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(2), 177–192. <https://doi.org/10.31253/pe.v21i2.2022>
- Ahmadi, & Qudsiyah, U. (2022). Manajemen Karir Teori Dan Aplikasi. *CV. Media Grafika*, 55(1980), 1–11.
- Akbar, R. S., Abdurahman, A., Nursanto, G. A., & Hartati, B. (2025). Digitalization, organizational change, and human resource management at the Immigration Polytechnic. *Annals of Human Resource Management Research*, 5(3), 511–522. <https://doi.org/10.35912/ahrmr.v5i3.2838>
- Al Unsha, T., & Shinta Dewi, R. (2023). Kinerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian Mesin PT. Kota Jati Furindo). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(3).
- Alfian, J., Mohammad, H., & Akbar, A. (2024). *Advances : Jurnal Ekonomi & Bisnis Financial and Non-Financial Employee Productivity Compensation*. 2(5), 281–293.
- Allendila, F., Meutia, R., & Zati, M. R. (2025). Pengaruh Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate, Dolok Merangir, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. *ECo-Fin*, 7(2), 1141–1153. <https://doi.org/10.32877/ef.v7i2.2489>

- Angelia A. Sumangkut. (2022). Kinerja Supply Chain Management Dan Strategi Informasi Pada Pt. Multi Food Manado. *Jurnal EMBA*, 01(3), 1–23.
- Anwar, F., Irawan, A., & Riyanto, S. (2024). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Berkah Mandiri Sejahtera Di Tanjung Sari BOGOR. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Manajemen* ISSN 2615-3009 Vol 7. No 4. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 922–934.
- Armilasari, T. A. L. P., Suriani, S., & Yunus, K. (2023). Analisis Employee Engagement Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Melalui Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pegadaian Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng Di Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(2), 286–299. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i2.1930>
- Arshad, M., Abid, G., Contreras, F., Elahi, N. S., & Athar, M. A. (2021). Impact of prosocial motivation on organizational citizenship behavior and organizational commitment: The mediating role of managerial support. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(2), 436–449. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11020032>
- Boga Kuswara, G., & Parlindungan. (2024). Employee engagement Sebagai Mediasi Kepemimpinan Ideal Terhadap Turnover intention Pegawai Hotel. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(3), 826–837. <http://doi.org/10.33395/remik.v8i3.13665>
- Buratti, S., Geisler, M., & Allwood, C. M. (2020). The Association Between Prosocialness, Relational- Interdependent Self-construal and Gender in Relation to Burnout Among Swedish Clergy. *Review of Religious Research*, 62(4), 583–602. <https://doi.org/10.1007/s13644-020-00420-3>
- Citra Resdiyanti, & Desy Prastyani. (2024). Pengaruh Work Motivation, Burnout, Job Satisfaction dan Employee Engagement Terhadap Employee Performance. *Economic Reviews Journal*, 3(3), 2729–2741. <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i3.572>
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). *The role of employee engagement in mediating perceived organizational support and job satisfaction on employee performance*. 8(2), 167–186. 8(2), 167–186.
- Denal Khaq, F. N., Saputra, B. M., & Nurhidayati, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 71–83. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i2.387>
- Deni, M. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Manajemen*, 2, 14.
- Dewiyani, A. A., Rahmi, P. P., & Herlina, L. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *MAHATANI: Jurnal Agribisnis (Agribusiness and Agricultural Economics Journal)*, 3(2), 269. <https://doi.org/10.52434/mja.v3i2.1283>
- Diana Septi, & Agus Frianto. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 1–9.
- Evada Rustina, Dermawan, A., Vidyaningrum, B., & Suwandi. (2025). The Impact of Job Satisfaction and Employee Engagement on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah*

- Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1859–1870.
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3336>
- Fairuz Abadi, A. (2024). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 158–168. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim>
- Ferry, T., Setiawan, R., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Mandala Pratama Perkasa. 2(1).
- Firmansyah, F. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Pertamina Port & Logistics Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.
- Fitriani, A. N. (2022). Pengaruh Brand Image, Kualitas Produk, Harga Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Semen Di Pt Semen Indonesia Logistik Cabang Gulomantung Gresik. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 2(2), 68. <https://doi.org/10.30587/jre.v2i2.985>
- Ghulam, R. A. (2023). Jurnal Ekonomika Pengaruh Prosocial Motovation, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.NICSR, Tbk. *Jurnal Ekonomika LLDikti 9d*, 7(1), 212–229.
- Grace, S. M., Aprinawati, Harahap, A. F., Rumahorbo, J. S., Angelica, M., Nasution, P. S. Y., & Damanik, Y. P. (2024). The Influence Of Workload And Financial Compensation on Employee Performance. *Jurnal Nasional Holistic Science*, 4(3), 564–573.
- Grant, A. M. (2023). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32(2), 393–417. <https://doi.org/10.5465/AMR.2007.24351328>
- Haikal, H., Sumardi, S., & Sanusi, A. (2023). Job Satisfaction as A Mediator between Nonfinancial Compensation on Employee Performance of Bank Indonesia in South Sulawesi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 9(3), 307. <https://doi.org/10.22441/jimb.v9i3.21140>
- Handayani, S., & Junaidi, S. (2024). Enrichment: Journal of Management The effect of non-financial compensation on job satisfaction: case study with multiple regression analysis approach at PT. PLN (Persero) WS2JB Palembang Area. *Enrichment: Journal of Management*, 14(3).
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karya Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8. wan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Hariyanti, S. (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Karyawan. *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4(1), 124–145. <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i1.7>
- Hart, R. (2024). Prosocial Behaviors at Work: Key Concepts, Measures, Interventions, Antecedents, and Outcomes. *Behavioral Sciences*, 14(1). <https://doi.org/10.3390/bs14010078>
- Herlina Yulia Pratama¹, Indah Yuni Astuti², A. P. M. (2025). karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula. 11(5).
- Herminingsih, A., & Hamidah, P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional

- Kepuasan Kerja dan Kompensasi Non Finansial terhadap Employee engagement Pengaruh Kepemimpinan Transformasional* *Kepuasan e-ISSN : 2809-8862 Kerja dan Kompensasi Non Finansial terhadap Employee p-ISSN : 2086- 3306 Enga*. 14.
- Husen, R., Daud, A., & Firman, A. (2024). Pengaruh Employee Engagement Dan Work Life Unit Building Management Pt . Telkom Property. *Ezenza Journal*, 3, 109–122.
- Husnah, A., Sari, Y., Kenamon, M., Baturaja, U., & Selatan, S. (2024). *Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Universitas Baturaja (The Effect of Non-Financial Compensation on Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance at Baturaja University)*. 5(2), 239–255. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i2.3458>
- IBRAHIM, F. A. (2025). *Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dan komitmen berkelanjutan sebagai variabel mediasi*. 167–186. 167–186.
- Ibrahim, M. C., Yantu, I., & Andi, Y. M. (2023). Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Colombus Cash Dan Credit Electronic Dan Furniture Kota Gorontalo. *Jambura*, 6(1), 393–400. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Islamy, F. J. (2022). “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2017).” *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 86–102.
- Isyandi, Y. E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Employee Engagement Melalui Kepuasan Kerja Pada Bank Tabungan Negara Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1013>
- Juniar Saputri, A., & Agusdin. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Nusa Tenggara Barat. *Jpsdm*, 4(2), 86–95.
- Juslily, M. (2025). *Pengaruh Prosocial dan Intrinsic Motivation terhadap Employee Engagement dengan Mediasi Affective Commitment di Rumah Sakit Gigi dan Mulut*. 14(2), 724–739.
- Karima Astari Anissa, Lestari Kadiyono, & Megawati Batubara. (2022). Adaptasi Alat Ukur the Employee Engagement Scale (Ees). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 511–520.
- Lilyana, De Yusa, Y. (2021). *Analisis Gender Pada Kinerja Dprd Provinsi Jawa Tengah*. 2021, 1–129.
- Lola Yolanda, & Rani Kurniasari. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 212–226. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.239>
- Mahri, N., & Nurani, N. (2025). The Influence of Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on Employee Engagement at BPRS HIK Parahyangan. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 6(5), 3482–3495. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i5.4504>
- Mardiyanti, O. A., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2023). The Effect of Financial

- Compensation and Non Financial Compensation on Employees' Performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variable (Study on Permanent Employees of PT Citra Perdana Kendedes in Malang, East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 135–144.
- Mercer. (2025). The Human Capital Report 2015. In *World Economic Forum*.
- Natasya, F. J., & Fitrianto, R. I. (2025). *J-Macc Peran Kompensasi Finansial Dan Non Finansial terhadap Employee Engagement Dalam J-Macc*. 8(1).
- Ni'matul Khoiriyah, Sasmita Mardianingrum, Siti Maslichah, & Nafia Ilhama Qurratu'aini. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Individual Pada Pekerja Gen Z. *MASMAN Master Manajemen*, 3(1), 62–73. <https://doi.org/10.59603/masman.v3i1.705>
- Novita Sari, I., & Riani, A. L. (2023). The Effect of Prosocial Motivation on Work Engagement with Thriving at Work as a Mediating Variable. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 07(03), 64–77. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2023.7306>
- Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology*, 9(May), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- Pincus, J. D. (2023). Employee Engagement as Human Motivation: Implications for Theory, Methods, and Practice. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 57(4), 1223–1255. <https://doi.org/10.1007/s12124-022-09737-w>
- Piryaei, S. (2023). Prosocial Motivation and Job Performance: The Moderating Role of Intrinsic Motivation, Perceived Task Significance and Supervisor Trustworthiness. *Jiops.Scu.Ac.Ir*, 98. https://jiops.scu.ac.ir/article_12448_en.html?lang=fa
- Pratama, R. A., Purwati, P., Sari, I. N., & ... (2025). Meningkatkan Kinerja Karyawan Logistik melalui Self- Efficacy dan Prosocial Motivation: Analisis Mediasi Work Engagement di Surakarta. *Journal of Business*. <http://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe/article/view/6802%0Ahttps://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe/article/download/6802/3403>
- Pratama, T. P. (2025). *Economics and Digital Business Review Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap*. 6(2).
- Pratidina, G., Susanto, C. Z., Tri Ramdani, F., Wahyudin, C., & Rahmawati, R. (2024). The Effect Of Human Resource Quality On Employee Performance. *Jurnal Sosial Humaniora*, 15(2), 187–197. <https://doi.org/10.30997/jsh.v15i2.15092>
- Priadi, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Krakatau Daya Listrik (Kdl) Cilegon Banten. *Sains Manajemen*, 6(2), 104–122. <https://doi.org/10.30656/sm.v6i2.2313>
- Purwana, K., & Rahmat, R. A. (2025). *Menganalisis Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kemampuan Adaptasi Karyawan di Era Digital yang Dinamis Pendahuluan*. 13, 97–105.
- Puteri Nurindahsari, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Employee engagement dan Kinerja Karyawan. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(10), 4053–4062. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i10.1219>

- Rahmawati Rahmawati, Cynthia Friska Ayuningsih, & Gita Sugiarti. (2023). The Influence Of Work Culture, Social Concern, And Organizational Commitment On Employee Performance Improvement With Job Satisfaction As A Mediation. *International Journal of Economics and Management Research*, 2(2), 178–196. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v2i2.111>
- Rezky, G., Efendi, A., & Anitra, V. (2025). Pengaruh Pegawai Kompensasi Terhadap Kinerja. 10(1), 99–105. Robinson, D. (2023). IES Opinion - Employee engagement. *Institute for Employment Studies*, 1–4. <http://www.employmentstudies.co.uk/pdflibrary/op11.pdf>
- Roring, I. J., Tewal, B., & Walangitan, M. D. B. (2023). Difference Analysis of Employee Performance Asn and Thl At Office Education Regional of North Sulawesi Provincial. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 1479–1488.
- Santi, S., Adolfina, & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Bank Mandiri (Persero) Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 153–170.
- Schieman. (2021). *Alignment, Capability, Engagement: Pendekatan Baru Talent Management untuk Mendongkrak Kinerja Organisasi*, diterbitkan oleh PPM, Jakarta., 78, 1–3.
- Sekaran, U. (2023). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. 5, 147–158.
- Shtembari, E., Kufo, A., & Haxhinasto, D. (2022). Employee Compensation and Benefits Pre and Post COVID-19. *Administrative Sciences*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/admsci12030106>
- Sinulingga, A. L. P., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh Prosocial Motovation Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Enggal Family Construction. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 3320–3330.
- Siregar, R., & Nia Kusuma Wardhani. (2023). The Influence of Compensation, Flexible Working Arrangement and Organizational Culture on Organizational Performance With Employee Engagement Mediation in Business Division of A Telco Company in Indonesia. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(4), 780–792. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i4.1763>
- Situmorang, S. N. R., & Sarjono, H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi*, 4(1), 47–55.
- Sugiyono. (2021). *Sugiyono, 2021 Pengaruh Prosocial Motovation Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pendidikan Indonesia I repository.upi.edu I perpustakaan.upi.edu 81*. 81–88.
- Sugiyono. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sundari, A. R., Herdajani, F., & Susilarini, T. (2025). Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Perilaku Prosocial Mahasiswa Fakultas Psikologi UPI YAI Jakarta. *Contiguity: Jurnal Psikologi*, 23(1), 40–50. <https://doi.org/10.37817/jurnalcontiguity.v23i1.4723>
- Sutriana, I. K., Takdir, R., & Padiku, I. R. (2022). Evaluasi Sistem Neraca Pangan Wilayah Dengan Pendekatan Metode Technology Acceptance Model (TAM) (Studi Kasus

- pada Dinas Pangan Kabupaten Bone Bolango). *Hal. /*, 62(1), 62–74.
- Szeicz, G. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Humas Fraksi PKS DPR RI. *Journal of Applied Ecology*, 11(2), 10–12.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33. <https://doi.org/10.60036/jbm.v2i1.25>
- Van der Voet, J., & Steijn, B. (2023). Relational Job Characteristics and Prosocial Motivation: A Longitudinal Study of Youth Care Professionals. *Review of Public Personnel Administration*, 41(1), 57–77. <https://doi.org/10.1177/0734371X19862852>
- Vo, T. T. D., Tulliao, K. V., & Chen, C. W. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2). <https://doi.org/10.3390/bs12020049>
- Wardani, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Ilmiah*, 14(2), 102–117.
- Wijiyanto, N. Pa. (2024). *PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PT SEKAR LAUT TBK*. 1192, 304–317.
- Winaryo, S., Nabila, N. A., & Nugroho, P. J. (2021). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai (Asn) Dinas Provinsi Kalimantan Tengah. *Equity In Education Journal*, 3(1), 16–21. <https://doi.org/10.37304/eej.v3i1.2472>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>